

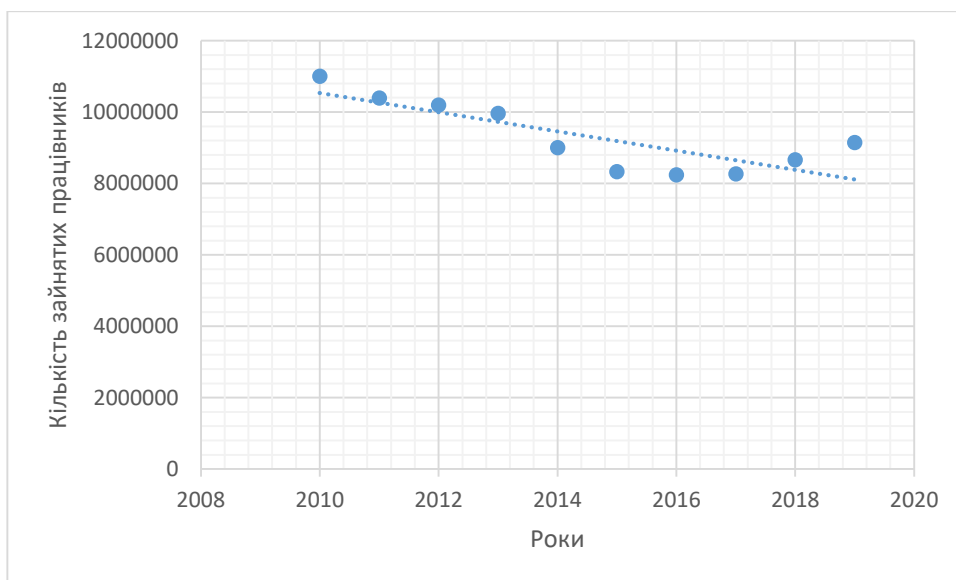
НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Т. В. КУЛИНИЧ, канд. екон. наук, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування

Ю. О. КАНАЄВ, студент

Харківський торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету, м. Харків, Україна

Вирішення проблеми ефективного використання трудового потенціалу підприємств, регіонів і всієї України полягає, насамперед, у створенні умов для розвитку виробничої та соціальної інфраструктури, в ефективному використанні наявних трудових ресурсів, що залежить від державної підтримки, діяльності держадміністрацій та керівництва підприємств. Якщо розглянути статистичні дані, в Україні протягом 2010–2016 рр. спостерігається тенденція скорочення чисельності зайнятих працівників у суб'єктів господарювання, з незначним зростанням у наступні 2017–2019 рр. (рис.1).



Джерело: сформовано автором на основі [1]

Рис. 1 Чисельність зайнятих працівників

Постійне скорочення виробництва і, як наслідок, вивільнення працівників зумовлюють необхідність постійного спостереження за фактичним станом справ на ринках праці, аналізу процесів, які там проходять, та створення заходів щодо попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу залежить від мотиваційних настанов працюючих та безробітних. Щодо створення ефективної мотиваційної системи на підприємствах, то все залежить від керівника, адміністрації, а для безробітних потрібно створювати мотиваційну систему у службах зайнятості. Всім відомо, що у наш час далеко не всі безробітні

звертаються за допомогою з працевлаштування до районних центрів зайнятості. Це обумовлено недовірою громадян до державних служб щодо якості пропозиції посад. Тому широко розповсюджені процеси самопошуку роботи, що само по собі не є негативним явищем, але значно знижує реальний рівень безробіття.

Необхідність створення ефективної мотиваційної системи в центрах зайнятості населення обумовлена матеріальними, нематеріальними та психологічними чинниками, які безпосередньо формують мотиваційний потенціал майбутнього працівника.

Взаємовигідність функціонування мотиваційної системи для держави, організації та працівників формується виявленням інтересів та встановленням пріоритетів держави, організації та працівників, розробкою механізмів мотивації, організації їх функціонування і аналізом результатів, зміною пріоритетів і коригуванням цілей для гармонізації інтересів.

Однак тривалий час в суспільстві формувалась думка про незначні обсяги цього явища, оскільки для аналізу використовувалися показники зареєстрованого безробіття, які не відображали реальної картини.

Загальновідомо, що проблема зайнятості населення, як і проблема розвитку малого бізнесу може бути вирішена за рахунок залучення матеріальних ресурсів, насамперед, грошових. В Україні така можливість практично відсутня. Тому рішення великих проблем повинно здійснюватися за рахунок високоінтелектуального аналізу, пошуку та координації наявних ресурсів, які існують у сумісних галузях, а також залучення або обробки нових соціальних технологій та ідей.

Для вирішення цієї проблеми основним напрямком діяльності держави є пріоритетне створення робочих місць, що значно підвищить ефективність продуктивного використання трудового потенціалу країни. Так, в рамках реалізації державної політики зайнятості до 2022 року передбачено розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць [2].

Створення мотиваційної системи у службах зайнятості необхідно, насамперед, для підвищення ефективного використання трудового потенціалу країни та регіонів. Лише позитивний досвід працевлаштування безробітних, поширення про це інформації серед населення країни дозволить підвищити довіру громадян до державних служб зайнятості та скоротити кількість безробітних, які займаються самопошуком роботи. Мотиваційна система служб зайнятості повинна бути спрямована на виявлення здібностей безробітних до конкретної професійної діяльності з урахуванням їх бажань та на формування самомотивації до праці.

Література:

1. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010 – 2019 роках. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 30.01.2021).
2. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року. Розпорядження КМУ України від 24 грудня 2019 року № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення 27.01.2021).